Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2015–2016

27 923 Werken in het onderwijs

Nr. 211 BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 november 2015

In de Lerarenagenda 2013–2020 «De leraar maakt het verschil» (Kamerstuk 27 923, nr. 171) zijn de grootste uitdagingen en verbeterpunten voor het leraarschap opgenomen. Dit is de tweede voortgangsrapportage waarin we beschrijven in hoeverre de ambities van de Lerarenagenda dichterbij komen. Onze ambitie is dat de beste leraren voor de klas staan, goed toegerust en altijd op zoek naar hoe het onderwijs nóg beter kan. We delen deze ambitie met leraren, schoolleiders, opleiders en bestuurders. Het realiseren van deze ambitie is dan ook alleen mogelijk met de inzet van al deze betrokkenen.

Verantwoordelijkheidsverdeling

Over deze voortgangsrapportage hebben we overleg gevoerd met onze bestuurlijke partners: PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, VSNU en de Onderwijscoöperatie. In dat overleg is opnieuw uitgesproken dat een ieder staat voor zijn eigen verantwoordelijkheid bij de uitvoering van de agenda. Daarbij is sprake is van wederzijdse beïnvloeding van elkaars acties. Dit onderstreept de noodzaak van samenwerking tussen de bestuurlijke partners.

Bij het inzicht in de verantwoordelijkheidsverdeling helpt het rapport dat mede is opgesteld naar aanleiding van de toezegging aan het lid Duisenberg.[1] De *overheid* creëert randvoorwaarden, bijvoorbeeld via wet- en regelgeving en het beschikbaar stellen van financiën. Met goed bestuur nemen *schoolbesturen* hun verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs. Zij stellen kaders, faciliteren teams in hun werk en bieden ruimte voor professionalisering van schoolleiders en leraren. *School-*

[1] *Schoolontwikkelingen: bevindingen uit theorie en praktijk.* Oberon, 2015. Toezegging aan het lid Duisenberg in het wetgevingsoverleg over het Onderwijsverslag van 10 juni 2015 (Kamerstuk 34 200 VIII, nr. 12). In dat onderzoek gaan we tevens in op de toezegging aan het lid Van Meenen over de tijd voor leraren om deel te nemen aan verbeteractiviteiten.

kst-27923-211
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

leiders creëren een verbetercultuur binnen de school en stimuleren leraren tot professionalisering. *Leraren* stemmen hun onderwijs af op de leerresultaten, leerbehoeften en talenten van leerlingen. Besturen, schoolleiders en leraren blijven zelf ook leren. *Lerarenopleidingen* bereiden leraren voor op hun taken en verantwoordelijkheden. De *sectorraden* dragen er binnen hun vereniging en sector aan bij dat scholen de ambities kunnen realiseren. *Sociale partners* maken afspraken over ondersteunende rechten en plichten. De *beroepsgroep* staat aan het begin van het definiëren van de eigen beroepskwaliteit. Met de invulling van het lerarenregister voeren leraren zelf de regie op hun professionele ontwikkeling en daarmee over de kwaliteit van de beroepsgroep als geheel. Daarnaast stelt de beroepsgroep een professionele standaard op, met algemeen aanvaarde normen over verantwoord leraarschap.

Professioneel perspectief van leraren in het maatschappelijk debat

De professionalisering van de leraar was het afgelopen jaar veelvuldig onderwerp van het maatschappelijk debat, bijvoorbeeld in het kader van de landelijke dialoog over toekomstgericht funderend onderwijs (#Onderwijs2032). Uit het debat blijkt dat er behoefte bestaat aan verdieping en verbreding van de rol van de leraar. Naast leraren die het vak als ambacht waarderen en uitoefenen, zijn er leraren nodig die als architecten of ingenieurs aan de basis van het onderwijs staan en dit mede vormgeven. In het debat zijn ook andere typeringen gegeven: de leraar als kunstenaar die creëert en zich thuis voelt tussen ontwerpers en wetenschappers, de leraar-ondernemer of de leraar-onderzoeker. Deze typeringen geven inzicht in de verschillende rollen die een leraar kan vervullen in een team. Ze maken duidelijk op welke verschillende manieren leraren hun bijdrage kunnen leveren aan school- en onderwijsontwikkeling. Wij hechten veel belang aan dit debat en aan de betrokkenheid van zowel bestuurders, schoolleiders en leraren als opleiders. Dit debat moet op alle niveaus, tot in de klas, worden gevoerd. In deze voortgangsrapportage beschrijven we hoe we dit debat willen stimuleren en hoe een gezamenlijk ontwikkelde visie op het professioneel perspectief van leraren, kan bijdragen aan het realiseren van de ambities van de Lerarenagenda.

Leeswijzer

In het eerste deel van deze voortgangsrapportage duiden we de voortgang op de thema's van de Lerarenagenda. We gaan in op positieve ontwikkelingen, zoals de verbetering van de kwaliteit van pabo's, de begeleiding van starters in het vo en het HRM-beleid in het mbo. We hebben ook oog voor onderwerpen waar het beter kan. Voorbeelden zijn: de aandacht voor het beroepsonderwijs in de lerarenopleidingen, de begeleiding van startende leraren in het po en het HRM-beleid in het po en vo. Het tweede deel gaat over intensivering van de samenwerking om de ambities van de lerarenagenda daadwerkelijk dichterbij te brengen.

I. Voortgang op de thema's van de Lerarenagenda

In dit hoofdstuk geven we de voortgang weer van de realisatie van de ambities van de Lerarenagenda. We doen dit mede aan de hand van de indicatoren waarop we de ontwikkeling volgen sinds de start van de Lerarenagenda. We betrekken nadrukkelijk ook de uitkomsten van onderzoeken en de gesprekken die we hebben gevoerd met studenten, leraren, schoolleiders, besturen, opleiders, kritische vrienden van de lerarenagenda en voorlopers van de opleidingen. De Minister heeft in een rondgang langs de lerarenopleidingen van hen gehoord wat goed gaat en wat beter kan (een impressie van deze rondgang is te vinden op

www.delerarenagenda.nl). Indien de resultaten hiertoe aanleiding geven, benoemen we op welke wijze we bijsturen. De indicatoren zijn opgenomen in bijgevoegd dashboard.[2] Hierin treft u ook een overzicht van alle maatregelen.

Werven van aankomende studenten voor lerarenopleidingen

Een succesvolle opleiding vormt de basis voor een succesvolle loopbaan. Het werven van voldoende en de juiste studenten voor de lerarenopleidingen is daarom een belangrijk thema in de Lerarenagenda. Studenten die kiezen voor een lerarenopleiding moeten gemotiveerd zijn, over voldoende voorkennis beschikken en geschikt zijn voor het beroep. De verwachte tekorten in met name het primair onderwijs, versterken het belang van een goede werving. In deze paragraaf gaat het voornamelijk om wat we doen om de doorstroom naar de lerarenopleidingen vanuit het vo en mbo te verbeteren. Wat we doen om het leraarschap ook aantrekkelijk te maken voor mensen die eerder voor een ander beroep kozen (zij-instroom) staat beschreven onder «meer en flexibele routes naar leraarschap».

Vooropleidingseisen pabo

Met ingang van 2015–2016 gelden bijzondere nadere vooropleidingseisen voor de pabo. Wanneer geen eindexamen is gedaan in de vakken aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek moeten toelatingstoetsen worden afgelegd. Pabostudenten beginnen zo beter voorbereid aan hun opleiding, waardoor het studiesucces verbetert. Omdat leerlingen in hun vooropleiding nog niet hebben kunnen anticiperen op de nieuwe toelatingseisen – op het mbo wordt de gevraagde vakinhoud bijvoorbeeld nog niet geboden – is voor de komende jaren een gratis ondersteuningsaanbod opgezet. Afgelopen studiejaar hebben rond 2.000 aspirant pabo-studenten één of meerdere trajecten gevolgd.

Kiezen voor kwaliteit, heeft soms ook kortstondig negatieve effecten. De strengere vooropleidingseisen voor de pabo hebben bijgedragen aan een daling in het aantal inschrijvingen. Dit kan vanwege de financiële consequenties, grote gevolgen hebben voor de bedrijfsvoering. De VH wil afspraken maken over een tijdelijke herverdeling van de bekostiging, zodat pabo's de tijd hebben om zich aan te passen aan de nieuwe situatie. Daarover worden nu gesprekken gevoerd. De verwachting is dat op termijn de uitval daalt en het verbeterde imago leidt tot meer aanmeldingen. We houden nauwgezet in de gaten of de uitval inderdaad lager is dan in de afgelopen jaren en of de maatregelen effect hebben op de populatie van de instroom. Begin 2017 zijn hierover cijfers beschikbaar.

Rekenen en doorstroom

Het nog niet laten meetellen van de rekentoets voor het behalen van het mbo- en havodiploma heeft gevolgen voor het vervolgonderwijs. Het voornemen om voor rekenzware hbo-sectoren (waaronder de lerarenopleidingen) het cijfer op de rekentoets te hanteren als instroomvereiste komt hierdoor voorlopig ook te vervallen. De entreetoets rekenen die onderdeel uitmaakt van het bindend studieadvies op de pabo, wordt wel voortgezet.

[2] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl, het dashboard is ook te raadplegen via http://www.trendsinbeeldocw.nl/verantwoord-begroten/dashboard-lerarenagenda.

Geschiktheid voor het beroep

In de Lerarenagenda staat dat lerarenopleidingen willen onderzoeken of het mogelijk is geschiktheid van een student voor het beroep van leraar al voorafgaand aan de opleiding vast te stellen. Indien dit mogelijk is zou met selectie uitval en teleurstelling en frustratie bij studenten kunnen worden voorkomen. Daarom laten we onderzoeken of er vaardigheden zijn aan te wijzen die noodzakelijk zijn om het beroep goed uit te oefenen en die tijdens de opleiding onvoldoende aangeleerd kunnen worden. Met de brief van 28 april 2015 (Kamerstuk 27 923, nr. 203) bent u geïnformeerd over de aanpak.

Kwaliteit van de lerarenopleidingen

Kwaliteit van pabo's sterk verbeterd

De inspanningen om de kwaliteit van de lerarenopleidingen te verbeteren, werpen hun vruchten af. Het investeren in de landelijke kennisbases en kennistoetsen in het kader van het project *10voordeleraar* heeft hieraan bijgedragen. Het afgelopen jaar vond de accreditatie door de NVAO plaats bij de pabo's. De accreditatie toont aan dat de opleidingen hard gewerkt hebben aan hun kwaliteit. In 2007 had de NVAO nog twijfels bij de kwaliteit van zeven pabo's. Nu zijn alle 24 pabo's die beoordeeld zijn, positief geaccrediteerd en zijn zeven pabo's zelfs als «goed» beoordeeld. Ook uit onderzoek van de inspectie en uit de systeembrede analyse van de NVAO blijkt deze kwaliteitsslag.[3] Beide organisaties kijken met vertrouwen naar de toekomstige ontwikkelingen binnen de pabo's.

De kwaliteitsslag blijkt ook uit de tevredenheid van studenten, schoolleiders en bestuurders: hun tevredenheid over de pabo en over de kwaliteit van beginnende leraren in het po steeg in 2015. De grotere tevredenheid van studenten vertaalt zich nog niet in minder uitval of een hoger rendement. Hogescholen wijzen erop dat het versterken van de kwaliteit niet in alle gevallen direct kan leiden tot betere rendementen. Voor een korte periode kan het zelfs leiden tot mindere resultaten, omdat er hogere eisen worden gesteld aan studenten.

Tweedegraads lerarenopleidingen: betere aansluiting op beroepsonderwijs nodig

De gemiddelde tevredenheid van studenten van de tweedegraads leraren-opleidingen is in 2015 toegenomen. Afgestudeerden van tweedegraads lerarenopleidingen geven geen uitgesproken positief of negatief oordeel over hun opleiding.[4] Wel constateert de inspectie verschillen tussen instituten en opleidingen. Afgestudeerden zijn minder tevreden over de voorbereiding op het (v)mbo dan over de voorbereiding op de onderbouw van havo/vwo. Dit werd bevestigd door deelnemers aan de rondgang langs de lerarenopleidingen. Komend jaar oordeelt de NVAO over de kwaliteit van individuele tweedegraads lerarenopleidingen.

Schoolleiders in het vo waren in 2015 tevredener over de kwaliteit van beginnende tweedegraads docenten, maar de tevredenheid van de mbo-leidinggevenden over deze groep is het afgelopen jaar gedaald. In combinatie met de lagere tevredenheid van afgestudeerden over de

---

[3] *Beginnende leraren kijken terug. Onderzoek onder afgestudeerden. Deel 1: De pabo*, Inspectie van het Onderwijs, 10 maart 2015. *Hbo-bachelor opleiding tot leraar basisonderwijs. Systeembrede analyse*, NVAO, juli 2015.

[4] *Beginnende leraren kijken terug. Onderzoek onder afgestudeerden. Deel 2: De tweedegraads lerarenopleiding*, Inspectie van het Onderwijs, 8 oktober 2015.

voorbereiding op het (v)mbo onderstreept dit het belang om de aandacht voor het beroepsonderwijs in de lerarenopleidingen te vergroten. Vanaf volgend studiejaar bieden alle tweedegraads lerarenopleidingen een speciale afstudeerrichting voor het beroepsonderwijs aan. Er gebeurt meer om de aansluiting tussen leraren-opleidingen en (v)mbo zowel kwantitatief als kwalitatief te verbeteren: er is een educatieve minor ingevoerd (inmiddels wordt die op acht hogescholen aangeboden), de kwaliteit van het opleidingstraject voor zij-instromers in het mbo is verbeterd (alle mbo-instellingen werken nu conform het afgesproken kwaliteitskader) en alle zij-instromers in 2015 rondden hun opleiding af op basis van het Landelijk Raamwerk Pedagogisch Didactisch Getuigschrift.

De terugloop van de belangstelling voor opleidingen voor leraarschap in het technisch beroepsonderwijs, maakt het noodzakelijk dat hogescholen op dit gebied hun krachten bundelen. Het is daarom goed dat vier hogescholen die leraren opleiden voor het technisch beroepsonderwijs besloten hebben om samen te werken om deskundigheid te behouden en te versterken.

Universitaire lerarenopleidingen: studenttevredenheid blijft achter

De NVAO heeft het afgelopen jaar bijna alle universitaire lerarenopleidingen (ulo's) als voldoende beoordeeld en geaccrediteerd. Eén ulo is onder voorwaarden geaccrediteerd en heeft twee jaar de tijd om de kwaliteit op orde te brengen. Het herstelplan dat de instelling hiervoor heeft opgesteld, is goedgekeurd. De NVAO publiceert dit najaar de systeembrede analyse van de kwaliteit van de ulo's en de inspectie brengt begin 2016 een rapport uit over de ulo's n.a.v. onderzoek onder afgestudeerden. De gemiddelde tevredenheid van studenten van de ulo's is in 2015 opnieuw gedaald. Het oordeel van schoolleiders over de kwaliteit van beginnende eerstegraads docenten in het vo is in 2015 wel gestegen, zie het dashboard.

Versterking samenwerking

Er bestaat brede consensus over het belang van versterking van de samenwerking tussen scholen en opleidingen, voor verdere verbetering van de kwaliteit van zowel lerarenopleidingen als scholen. Tijdens de rondgang zijn dan ook vele voorbeelden genoemd van manieren waarop opleidingen en scholen elkaar proberen te versterken. Bijvoorbeeld door docenten (van scholen en opleidingen) uit te wisselen of bij elkaar in curriculumcommissies plaats te nemen. Lerarenopleidingen werken steeds nauwer samen met de scholen in hun regio, onder andere in opleidingsscholen. Er is een uitbreiding voorzien van het aantal bekostigde opleidingsscholen van 55 naar ongeveer 85. Lerarenopleidingen en opleidingsscholen ervaren vele positieve effecten van het opleiden in de school, op studenten, de organisatie en cultuur van de deelnemende scholen en de inhoud van de lerarenopleiding. We horen ook dingen die nog beter kunnen in de samenwerking tussen opleidingen en scholen. Zo hoorden we tijdens de rondgang dat stagiaires niet zelden worden ingezet op tijdelijke vacatures. Het is daarom goed te onderzoeken wat wel en niet werkt. De Rijksuniversiteit Groningen (RuG) voert met steun van OCW bijvoorbeeld een langlopend onderzoek (2011–2016) uit naar de effecten van het opleiden in de school op de professionele vaardigheden van startende leraren (zie dashboard). Zo is het ook nuttig verder te onderzoeken of nog meer onderdelen van de opleiding – naast stages – in de school kunnen worden vormgegeven. Voorbeelden uit het buitenland, zoals *Boston Teacher Residence*, kunnen daarbij als inspiratiebron dienen.

Meer en flexibele routes naar het leraarschap

Meer diversiteit door aantrekkelijke en flexibele leerroutes in gang gezet

Lerarenopleidingen zetten zich in voor kwaliteit en werken tegelijkertijd aan meer en flexibele routes naar het leraarschap om de diversiteit onder studenten en leraren te vergroten. Dit is een belangrijk onderwerp in de agenda's van de VSNU en de VH.[5] Het gaat zowel om het aantrekkelijker maken van de initiële opleiding voor een meer diverse doelgroep als om het aantrekkelijker maken van routes naar het leraarschap voor zij-instromers die vanuit een ander beroep kiezen voor het leraarschap.

Diversiteit

De Vereniging Hogescholen werkt aan een actieplan diversiteit. Het aantrekkelijker maken van de lerarenopleidingen voor allochtone studenten is één van de doelstellingen. Het is een verrijking voor het onderwijs als talenten uit alle culturen kiezen voor het docentschap. Van belang is aandacht te hebben voor de effecten van de strengere vooropleidingseisen voor de pabo op de toegankelijkheid van de pabo voor allochtone jongeren.

In het dashboard volgen we de instroom van vwo'ers op de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen en de instroom van mannen op de pabo. De groei van het aandeel vwo'ers op de pabo en tweedegraads lerarenopleidingen lijkt te stagneren. Initiatieven als een driejarig traject voor vwo'ers en de academische pabo zullen naar verwachting op termijn leiden tot een stijging van het aandeel vwo'ers. Ook de verkenning van de PO-Raad en de VSNU naar de wenselijkheid van een universitaire lerarenopleiding basisonderwijs heeft als inzet het aandeel vwo'ers verder te vergroten. Eén universiteit ontwikkelt inmiddels een bacheloropleiding gericht op het behalen van een bevoegdheid voor het primair onderwijs.

Het aandeel mannen op de pabo is de afgelopen jaren gestegen naar bijna 23 procent van de instroom. Hogescholen die deelnemen aan de voorlopersgroep «Mannen op de Pabo» boekten nog meer verbetering. Zo heeft de NHL voor het schooljaar 2015/2016 een instroompercentage mannen van 36 procent, waar dat voor 2014/2015 nog 30 procent was.

Flexibiliteit

Instellingen werken hard aan het meer flexibel vormgeven van de opleidingen zelf en het verbreden van routes naar de lerarenopleidingen toe. Hierdoor kunnen ook studenten met een minder verwante opleiding instromen. De gezamenlijke universiteiten zijn voornemens de komende jaren een tweejarige geïntegreerde master (vakinhoud en leraarschap) de hoofdroute te laten zijn naar het eerstegraads leraarschap. Dit biedt een oplossing voor de veelgehoorde klacht van studenten dat men na het behalen van een vakmaster nogmaals een masterscriptie moet maken op de universitaire lerarenopleiding. Studenten zouden liever meer tijd willen besteden aan een goede voorbereiding op de praktijk. Lerarenopleidingen gaven tijdens de rondgang aan dat het accreditatiekader voor universitaire masters onvoldoende ruimte biedt voor een meer praktijkgerichte opleiding. Met een geïntegreerde master, waarvoor één masterscriptie moet worden gemaakt, kan er meer balans in de studie worden gebracht. Door de universiteiten wordt bovendien gedacht aan het ontwikkelen van een post graduate traject voor diegenen die eerder niet kozen voor het

[5] *Actieplan Lerarenagenda Nederlandse Universiteiten*, VSNU, november 2013; *Opleiden voor de toekomst*, Vereniging Hogescholen, juni 2015.

leraarschap. Daarnaast wordt het in 2016 mogelijk de educatieve minor aan de universiteiten ook na de bachelor te volgen. University colleges werken eveneens aan de ontwikkeling van een educatieve minor die opleidt tot een beperkte tweedegraads bevoegdheid.

Meer aantrekkelijke routes, meer profilering

Tijdens de rondgang langs de lerarenopleidingen en andere werkbezoeken hebben we verschillende voorbeelden gezien van opleidingen die hun aanbod aantrekkelijker maken en zich daarmee profileren ten opzichte van andere opleidingen. Zo kunnen pabo-studenten aan Hogeschool Leiden kiezen voor het volgen van een sportklas of een cultuurklas. Studenten die de sportklas voltooien ontvangen naast hun pabodiploma een certificaat om aan de slag te gaan als «sportieve en gezonde schoolcoördinator». Studenten die de cultuurklas afronden zijn ook opgeleid als «intern cultuur coördinator». Het Teachers College in Almere richt zich op studenten die zich oriënteren op het lesgeven in zowel het basisonderwijs als het voortgezet onderwijs. De eerste fase van de opleiding is voor aankomende po- en vo-leraren gelijk, daarna kiest de student voor po of vo of voor beide sectoren.

Eerst de Klas en Onderwijstraineeship

De programma's Eerst de Klas en Onderwijstraineeship richten zich met name op het werven van talentvolle studenten voor het vo, waarbij Onderwijstraineeship gericht is op de tekortvakken. De programma's zijn getalsmatig minder succesvol dan gehoopt. Deelnemende schoolbesturen geven aan dat de kwalitatieve impact van deze projecten wel succesvol is: ze brengen een ander type leraar voort. Deze leraren geven een nieuwe dynamiek in de school en mengen zich in het gesprek over de vernieuwing van het onderwijs. Deze invloed is zo duidelijk kenbaar dat de MBO Raad heeft gevraagd het programma uit te breiden naar het mbo. We onderzoeken hiervoor met hen de mogelijkheden. OCW heeft samen met VO-raad, VSNU en het Platform Bèta Techniek (PBT, dat de ondersteuning verzorgt voor deze programma's) bekeken hoe we het aantal deelnemers aan de beide programma's kunnen verhogen. Ook (oud-)deelnemers aan de betreffende programma's zijn naar verbeterpunten gevraagd. Hieruit komen drie maatregelen naar voren:

– Ten eerste gaan VSNU, VO-raad en PBT werken aan het vergroten van de naamsbekendheid van de traineeprogramma's.
– Verder maken PBT, VSNU en VO-raad afspraken met schoolbesturen in de regio voor de plaatsing van trainees.
– Ten derde werken OCW, VO-raad, ICL, VSNU en PBT aan verbeteringen in het programma, zodat het programma voor zowel scholen als trainees aantrekkelijker wordt.

Ook de voortzetting van beide traineeships is onderwerp van gesprek, waaronder een mogelijke samenvoeging van de programma's. Het werven van scholen en maken van regionale afspraken is reeds van start gegaan. PBT ontwikkelt het verbeterprogramma met betrokkenen en voert dit uit in 2016.

Responsiviteit

In de rondgang is gesproken over Bildung en responsiviteit: onderwijs dat reageert op veranderingen in de maatschappij en rekening houdt met diversiteit. De verschillende initiatieven gericht op meer afstemming tussen instellingen en opleidingen, zoals de sectortafels, dragen hier ook aan bij. De Minister heeft aangekondigd samen met de lerarenopleidingen, de Onderwijscoöperatie, de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH en

VSNU een Platform Responsiviteit Lerarenopleidingen te willen realiseren, dat adviseert over maatschappelijke thema's die op het onderwijs en de lerarenopleidingen afkomen en over de wenselijkheid van aandacht voor deze thema's in het onderwijs. In een dergelijk platform kan ook de relatie tussen kennisoverdracht, persoonsontwikkeling en -vorming en socialisatie aan de orde komen.

Startende leraren: van opleiding naar werk

Rol lerarenopleidingen bij overgang van opleiding naar werk

Opleidingsscholen zetten de infrastructuur die ze gezamenlijk hebben opgebouwd steeds meer in voor professionalisering en coaching van leraren. Vanuit de sector wordt gewezen op de gedeelde verantwoordelijkheid van opleidingen en scholen voor een goede begeleiding van startende leraren. Het is belangrijk dat lerarenopleidingen, in samenspraak met scholen, een grotere rol gaan spelen in de eerste fase van de loopbaan van jonge leraren. Ook de kritische vrienden hebben hier op gewezen. Een goed alumnibeleid van lerarenopleidingen helpt hierbij, met bijvoorbeeld terugkomdagen en alumninetwerken. Ook de vouchers die er straks komen met geld uit het studievoorschot kunnen een impuls geven aan een stevigere rol van de opleidingen.

Begeleiding in de praktijk

Het percentage startende leraren dat in het po werd begeleid, is stabiel gebleven in plaats van dat er een stijgende lijn te zien is. De sociale partners hebben sinds vorig jaar een goede basis gelegd voor de begeleiding van startende leraren. Enkele elementen zijn: het recht op begeleiding door een coach, beoordeling van het bereiken van de basisbekwaamheid aan de hand van een objectief observatie-instrument, een extra budget van 40 uur per jaar om de werkdruk te verlichten. Het heeft sociale partners meer tijd gekost dan voorzien om dit soort eisen uit te werken. Momenteel worden de afspraken geïmplementeerd.

Een punt van aandacht is de begeleiding van startende leraren zonder vast contract. Uit de Loopbaanmonitor blijkt namelijk dat vooral starters met een invalbaan minder vaak begeleiding krijgen dan starters met een vaste baan.[6] Ook de kwaliteit van de begeleiding die starters zonder vast contract krijgen, is minder goed. De besturen hebben de verantwoordelijkheid om de startende leraren toe te rusten voor het vak. Het blijkt dat schoolleiders de begeleiding van starters met kleine invalbanen als een knelpunt ervaren. Als starters worden ingezet voor invalbanen, dienen grote besturen verantwoordelijkheid te tonen door de begeleiding bijvoorbeeld centraal te regelen. Op die wijze kan de begeleiding doorlopend voortgang krijgen. Een andere mogelijkheid is dat juist ervaren leraren in een vervangingspool plaatsnemen voor invalbanen. Bij de kleinere besturen liggen er bijvoorbeeld kansen door met andere besturen in de regio of met opleidingen samen te werken om de begeleiding doorlopend te organiseren. Deze punten zijn ook in de rondgang langs de opleidingen naar voren gekomen.

Conclusie is dat sociale partners met de cao een goede basis hebben gelegd om de begeleiding voor starters vorm te geven. Het is nu aan de schoolbesturen en schoolleiders om de begeleiding in de praktijk goed te organiseren. We hebben er bij de PO-Raad op aangedrongen om de schoolbesturen verder te ondersteunen bij de implementatie, mede vanuit

---

[6] *Loopbaanmonitor 2015. Begeleiding van beginnende leraren.* CentERdata/ Mooz (2015).

zijn verantwoordelijkheid om de afspraken uit het po-bestuursakkoord na te komen.

De stijging van het aandeel startende leraren dat in het vo werd begeleid, ligt op schema. Vo-schoolbesturen blijken nut en noodzaak van dit thema te zien. Ook het landelijk project «Begeleiding startende leraren in het VO» blijkt succesvol. Scholen krijgen subsidie voor deelname aan een wetenschappelijk onderbouwd begeleidingstraject. In plaats van de beoogde 30 procent van dit jaar is de deelname 34 procent (220 scholen). Ruim 1.000 startende leraren zijn door deze scholen aangemeld voor begeleiding.

In het mbo is de begeleiding van startende leraren een belangrijk thema in de kwaliteitsafspraken. Zie hierna de paragraaf «School als lerende organisatie», onderdeel tevredenheid HRM-beleid.

Benutting internationale voorbeelden

Tijdens het Algemeen Overleg Lerarenbeleid op 13 november 2014 (Kamerstuk 27 923, nr. 198) noemde Kamerlid Straus een aantal (buitenlandse) initiatieven voor de begeleiding van startende leraren. Zij vroeg of *best practices* gedeeld kunnen worden. Dit gebeurt inderdaad. In de pilot Juniorleraarschap Amsterdam wordt met andere projecten voor startende leraren in het vo (TMDT en Frisse Start) gewerkt aan een kennisbasis voor de ontwikkeling en begeleiding van startende leraren. Sinds september 2015 is dit groeidocument vrij toegankelijk en beschikbaar (op www.hva.nl/juniorleraar).[7]

School als lerende organisatie

Peer review

Uit de cijfers van het onderzoek «Onderwijs Werkt!» blijkt dat in vergelijking met vorig jaar zowel in het po als vo een kleiner percentage leraren deelneemt aan *peer review*. Dit is opmerkelijk en zorgelijk. Uit onderzoek blijkt immers dat activiteiten waarin leraren op gelijkwaardige basis met elkaar leren, leiden tot positieve opbrengsten op het niveau van de individuele leraar – zijn kennis en lesgedrag – en bij leerlingen.[8] Om die reden spreken wij de PO-Raad en VO-raad aan om hun leden te wijzen op het belang van «het leren van elkaar» en dit te blijven stimuleren.

De faciliteiten en het instrumentarium zijn aanwezig. Een voorbeeld is deelname aan het programma van de Stichting leerKRACHT. In dat programma gaan besturen, schoolleiders en leraren praktisch aan de slag om te werken aan een lerende schoolcultuur. Leraren bereiden gezamenlijk lessen voor en leren van elkaar door lesbezoek en het geven van feedback. Een ander voorbeeld is de kijkwijzer van de Onderwijscoöperatie die in samenwerking met de inspectie is ontwikkeld; deze is behulpzaam bij lesbezoeken. De Onderwijscoöperatie werkt, samen met de PO-Raad en VO-raad, aan een publicatie die leraren kunnen gebruiken om schoolleiders en besturen te informeren over peer review. Verder heeft de Onderwijscoöperatie leraren ter beschikking gesteld die kunnen begeleiden bij peer review. Het is de verantwoordelijkheid van de schoolbesturen om bij de ontwikkeling van het HRM-beleid het

---

7 Voorbeelden zijn het Engelse *Teach First*, de Schotse aanpak *The Teacher Induction Scheme,* het programma *«Growing Our Teachers, Building Our Nation»* uit Singapore en het Ontario-programma *«New Teacher Induction Program»*.

8 M.Thurlings en P. den Brok, Reviewstudie *Leraren leren als gelijken*, Eindhoven School of Education (ESoE) van de Technische Universiteit Eindhoven.

beschikbare instrumentarium te benutten. Sociale partners hebben in de cao tijd ingebouwd voor professionalisering, waarbij *peer review* expliciet is benoemd in de po- en vo-cao's. Ook andere vormen van leren van elkaar komen in de cao terug, zoals coaching, intervisie, bezoeken van andere scholen en netwerkvorming. Verder verwachten wij voor het vo dat de verruiming die de Onderwijstijdwet heeft gebracht, gaat bijdragen aan de benodigde ruimte om deze leervorm te organiseren.

Uit onderzoek blijkt dat voor het organiseren van tijd voor leraren om deel te nemen aan verbeteractiviteiten, vooral de capaciteiten en vindingrijkheid van de schoolleider een cruciale rol spelen.[9] De schoolleider ondersteunt bij prioritering en organisatie. Het genoemde onderzoek geeft voorbeelden van schoolleiders die vaste momenten in het weekrooster organiseren waarin leraren bij elkaar komen om gezamenlijk te werken aan onderwijsontwikkeling. Anderen wijzigen de verantwoordelijkheidsverdeling binnen de school, waardoor teamleiders naast hun lestaak meer tijd hebben voor lesbezoek en coaching. Uit inspectieonderzoek en uit wetenschappelijk onderzoek blijkt eveneens dat schoolleiders zowel onderdeel van het probleem als de oplossing zijn om een lerende cultuur op school te creëren.[10] De PO-Raad stimuleert via het project «Q voor besturen» de werkgeversrol om leraren in de praktijk te observeren, feed back te geven en het gesprek te voeren over gerichte professionalisering. De VO-raad stimuleert via het project «Naar een ambitieus leerklimaat» de versterking van een lerende cultuur binnen de school, binnen de teams en in de klas. Hierin neemt het leren van en met elkaar door schoolleiders, teamleiders en docenten een belangrijke plek in. Overige acties om te investeren in schoolleiders die leiderschap tonen, zijn benoemd in de Voortgangsrapportage sectorakkoorden funderend onderwijs (schoolleidersregister po en vo, activiteiten van de vo-academie, verkenning over de wijze waarop professionalisering van schoolleiders een extra impuls kan krijgen, Nationale Schoolleiders Top op 7 november a.s.).[11]

Functioneringsgesprekken en tevredenheid HRM-beleid

Het percentage leraren in po, vo en mbo dat een functioneringsgesprek kreeg is afgelopen jaar opnieuw gestegen. De voortgang is alleen minder dan geambieerd werd. Deze cijfers geven dus ook een signaal af: het voeren van functioneringsgesprekken is een basaal onderdeel van HRM-beleid, maar er zijn nog steeds schoolbesturen die hieraan moeten werken.

De cijfers geven aan dat de tevredenheid van po-leraren over het HRM-beleid het afgelopen jaar is afgenomen. In de nieuwe po-cao 2014–2015 zijn afspraken vastgelegd over de verspreiding van de werkzaamheden over meer werkweken. De cao biedt de mogelijkheid voor meer flexibiliteit in de organisatie van het werk, bijvoorbeeld door de verschuiving van taken. Deze veranderingen vragen om een goede dialoog in de school en goed HRM-beleid. Mogelijk is de afname van de tevredenheid een gevolg van de veranderingen die de afgelopen tijd in de scholen hebben plaatsgevonden. OCW, PO-Raad en vakbonden zetten ondersteuningsaanbod (bijvoorbeeld intervisiebijeenkomsten) op voor schoolbesturen die belemmeringen ervaren bij de uitvoering van de

---

[9] *Schoolontwikkelingen: bevindingen uit theorie en praktijk.* Oberon, 2015. Toezegging uit het algemeen overleg over de voortgangsrapportage van de Lerarenagenda van 13 november 2014 (Kamerstuk 27 923, nr. 198) aan het lid Van Meenen.

[10] *Kwaliteit van schoolleiders in Nederland*, Inspectie van het onderwijs 2014; Waslander et al., 2013, *Professionalisering van schoolleiders in het voortgezet onderwijs, Een gedeeld referentiekader voor dialoog en verbetering.*

[11] Kamerstuk 31 293, nr. 272

functiemix of het moeilijk vinden om een met visie op het onderwijs samenhangend HRM-beleid te ontwikkelen en in te voeren. Zie verder onderdeel 5.3 van het dashboard.

Vo-leraren zijn in het algemeen tevredener over het HRM-beleid. Op dit gebied zijn de ambities behaald. In onderdeel 5.3 van het dashboard staan de verdere acties in het vo. De VO-raad organiseert een regionale aanpak van voorlopers op HRM-beleid die andere besturen ondersteunen die eigen leerpunten aangeven. Bovendien ontwikkelt de VO-raad praktische handreikingen op HRM-gebied die besturen kunnen gebruiken bij de verdere ontwikkeling en versteviging van hun HRM-beleid. Daarnaast organiseert de Staatssecretaris op 7 november a.s. een Nationale Schoolleiders Top waar het belang van leiderschap van de vo-schoolleider centraal staat.

In het mbo zijn de ambities zelfs overtroffen. Verdere ondersteuning van deze cijfers in het mbo blijkt uit het feit dat negen mbo-instellingen genomineerd zijn als werkgever van het jaar 2015 op basis van waarderingen die medewerkers aan hun eigen werkgever geven.[12] De kwaliteitsafspraken in het mbo blijken hun effect te hebben. Zie onderdeel 5.3 van het dashboard voor de aanpak van de kwaliteitsafspraken in het mbo. De acties die benoemd zijn in de paragrafen «Begeleiding van startende leraren» en «Bevoegd en bekwaam» dragen in het po, vo en mbo eveneens bij aan de versterking van het HRM-beleid.

Bevoegd en bekwaam

Bevoegd gegeven lessen

Er is sprake van een stijging van het aantal bevoegd gegeven lessen in het vo, maar de stijging is nog onvoldoende. Er is een grote slag nodig van alle betrokken partijen om de ambitie in 2017 te realiseren dat vo-leerlingen kunnen rekenen op lessen van bevoegde leraren. Daarom ontvangt uw Kamer dit najaar een brief met een aanpak om onbevoegd lesgeven in het vo tegen te gaan dat in samenspraak met VO-raad, Onderwijscoöperatie, VH en VSNU wordt opgesteld.

Bekwaamheid

De Onderwijscoöperatie heeft afgelopen periode invulling gegeven aan de wettelijke taak om de bekwaamheidseisen te herijken. Het voorstel dat zij hebben gedaan, nemen wij over. Momenteel werken we aan de omzetting ervan in wetgeving. Het doel is dat de nieuwe bekwaamheidseisen per 1 augustus 2017 in werking kunnen treden.

Vaardigheden van leraren

Uit het dashboard blijkt dat een meerderheid van de leraren in het po en vo de algemeen didactische vaardigheden beheerst. Zowel in het po als vo zien we nog onvoldoende voortgang op dit thema. Uit onderzoek blijkt wel dat po-besturen bijvoorbeeld instrumenten benutten om de stand van zaken bij de eigen lerarenteams in beeld te brengen (onderdelen 6.4 en 6.5 van het dashboard).[13] Bovendien vormt dit thema een belangrijk aandachtspunt in het vernieuwde inspectietoezicht. Hierdoor is de verwachting dat de beheersing van deze vaardigheden zal toenemen. Voor het vo verwachten we bovendien dat het eerdergenoemde project

[12] http://www.effectory.nl/kennis/blog/genomineerden-voor-beste-werkgevers-awards-2015-bekend/.
[13] *Enquête Bestuursakkoord,* Regioplan, 2015.

«Begeleiding startende leraren» een positieve invloed heeft op de beheersing van deze vaardigheden.

Er is een lichte verbetering waar te nemen in de beheersing van de differentiatievaardigheden bij po-leraren. Voor het vo ligt er op dit gebied een grotere uitdaging. Voor beide sectoren geldt dat een trendbreuk nodig is. Hierdoor krijgen leerlingen het onderwijs dat zij nodig hebben. Om dit te bewerkstelligen is stevige inzet van alle schoolbesturen, schoolleiders en leraren nodig. De acties die hiertoe ondernomen worden staan genoemd in het dashboard: investeringen in verbetercultuur op scholen, leiderschap, ruimte voor analyse van leerlinggegevens en datagebruik in de klas, gebruik van observatie-instrumenten, opleiden van coaches. De inzet van OCW, PO-Raad en VO-raad is er op gericht om deze subthema's voor scholen zoveel mogelijk te bundelen, zodat het voor scholen vanzelfsprekender wordt om deze thema's in samenhang op te pakken. De verwachting is dat de resultaten van deze inspanningen zichtbaar zijn in de cijfers van het Onderwijsverslag van 2018.

Meer academici en masteropgeleide leraren voor de klas

Het aantal academisch- en masteropgeleiden in po en vo is in 2014 stabiel gebleven in plaats van dat er een duidelijke stijging in gang is gezet. De inzet van deze ambitie is dat leraren meer mogelijkheden krijgen om aan hun eigen ontwikkeling te werken en op deze manier het onderwijs in hun eigen klas(sen) verder te ontwerpen. Verder leveren academisch en masteropgeleide leraren een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van hun schoolteam of de sectie waar zij onderdeel van zijn. Daarnaast kunnen deze leraren bij uitstek meewerken aan de vormgeving van het onderwijs. Dit komt zowel de kwaliteit van het onderwijs als het aanzien van het beroep ten goede.

OCW ondersteunt op diverse manieren dat meer aankomende, startende en ervaren leraren een (master-)diploma behalen. Bijvoorbeeld met het succesvolle project Vierslagleren waarin een ervaren en een startende leraar samen een lerarenduo vormen en beiden een master volgen. We zien echter ook dat het beschikbare instrumentarium nog niet optimaal wordt benut. Uit de evaluatie van de Lerarenbeurs blijkt dat er meer nodig is om leraren te motiveren om een masteropleiding te volgen dan alleen het beschikbaar stellen van een subsidieregeling. Leraren moeten intrinsiek gemotiveerd raken om in zichzelf en de school te willen investeren. Goed HRM-beleid is daarvoor een randvoorwaarde. Er zijn scholen waar een uitdagende professionele omgeving wordt geboden en waar academisch en masteropgeleide leraren andere taken en verantwoordelijkheden krijgen.[14] Dit is echter geen gemeengoed. Masteropgeleide leraren ervaren nog te weinig ruimte om hun nieuwe opgedane vaardigheden in de praktijk te brengen.[15] Andere leraren beginnen niet eens aan een
(master-)opleiding omdat zij onvoldoende doorgroeimogelijkheden zien.[16] De mate waarin een ambitieus leerklimaat op scholen zichtbaar is, heeft dus ook invloed op de instroom van nieuwe leraren met een academische of masterachtergrond. Als er onvoldoende sprake is van een ambitieus leerklimaat voor leraren, stimuleert dit leraren niet om een masteropleiding te volgen.

---

[14] B. Kurver, F. Wartenbergh-Cras, J. Bending-Jacobs en M. van Hees, *Lerende leraren: evaluatie Lerarenbeurs*, ResearchNed Nijmegen, april 2015.

[15] M. Snoek, *Developing teacher leadership and its impact in schools*, Hogeschool van Amsterdam, 2014.

[16] B. Kurver, F. Wartenbergh-Cras, J. Bending-Jacobs en M. van Hees, *Lerende leraren: evaluatie Lerarenbeurs*, ResearchNed Nijmegen, april 2015.

Wij achten het zorgelijk dat leraren nog onvoldoende in positie worden gebracht door bestuurders en schoolleiders om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen en toe te passen in de praktijk. Tegelijkertijd hebben leraren natuurlijk ook hun eigen verantwoordelijkheid om kansen te grijpen en eigenaarschap te tonen bij de vormgeving van het onderwijs. Dit vraagt om een cultuuromslag in de sector. De volgende acties worden ondernomen om bij te sturen om het aandeel masteropgeleiden en academici in po en vo te verhogen.

a. Versterking vraagarticulatie

Het afgelopen jaar is een onderzoek gestart in po en vo, onder regie van de PO-Raad en VO-raad, naar de opleidingsvraag van leraren, schoolleiders en bestuurders en het (master)opleidingsaanbod (vraagarticulatie en mogelijke lacunes in het aanbod). De VH, VSNU en Onderwijscoöperatie zijn bij deze onderzoeken betrokken. De resultaten worden naar verwachting dit najaar opgeleverd. Naar aanleiding van de resultaten voeren scholen en opleidingen in de regio het gesprek om de aansluiting tussen vraag en aanbod te verbeteren. Dit biedt leraren de kans om (master-)opleidingen te volgen die relevant zijn voor de ontwikkelingen op hun school.

b. Regionale aanpak

Het aantal masteropgeleiden verschilt sterk per regio. Daarom kiezen we voor een aanpak die meer rekening houdt met regionale verschillen en beter aansluit bij de specifieke vragen van de schoolpraktijk. Deze regionale aanpak vraagt samenwerking van alle betrokken partners.

OCW faciliteert deze aanpak door data te verzamelen en te ordenen en regionale behoeften en ontwikkelingen in kaart te brengen. In overleg met onze bestuurlijke partners leggen wij vast hoe wij gezamenlijk gesprekken gaan voeren met provincies en gemeenten over de (regionale) stand van zaken, wat hun behoefte is en hoe zij bijdragen aan de gewenste cultuuromslag. Daarnaast levert OCW informatie aan schoolbesturen en regionale netwerken van besturen (en opleidingsinstellingen) over de voor de masterambitie relevante kenmerken van hun lerarenpopulatie. Dit maakt het voor betrokken besturen mogelijk om gerichter te sturen.

Samen met de bestuurlijke partners bepalen wij hoe wij met schoolbesturen, scholen, leraren en opleiders het gesprek aangaan over school- en onderwijsontwikkeling, de rol die academische en masteropgeleiden hierin kunnen spelen en het belang van gedegen HRM-beleid hiervoor. Ook overleggen wij over hoe bestaande regionale netwerken van deze partijen hierop worden aangesproken en benaderd. Deze netwerken kunnen dan de gegevens over de lerarenpopulatie en het genoemde vraagarticulatie-onderzoek naast de relevante regionale arbeidsmarktontwikkelingen leggen. Hierbij willen wij de opleiders, besturen, schoolleiders en leraren gezamenlijk wijzen op de beschikbare (financiële) mogelijkheden op grond van diverse regelingen.

De bijsturing via de regionale aanpak voor Eerst de Klas en Onderwijstraineeship (zie paragraaf Meer en flexibele routes naar leraarschap) draagt eveneens bij aan de ambitie van meer academici en masteropgeleide leraren voor de klas.

c. Versterking professioneel perspectief

Eerder in deze brief is aangegeven dat uit het maatschappelijk debat naar voren is gekomen dat het onderwijs behoefte heeft aan meer leraren die als architecten of ingenieurs van het onderwijs functioneren. Academische en masteropgeleide leraren zijn bij uitstek in staat om een dergelijke wezenlijke bijdrage te leveren aan de school- en onderwijsontwikkeling. De inzet op meer academische en masteropgeleide leraren wordt succesvol als bestuurders, schoolleiders, leraren en opleiders een gezamenlijke visie ontwikkelen op gewenste professionele rollen van leraren. Een dergelijke verdieping en verbreding van de rol van leraren versterkt de professionele uitdaging voor leraren. Het maakt duidelijker op welke verschillende manieren leraren hun bijdrage kunnen leveren aan de school- en onderwijsontwikkeling. Opleidingen kunnen op hun beurt leraren voorbereiden op de verschillende rollen in een team. Zij kunnen zich onderscheiden door het aanbieden van verschillende specialisaties. Studenten hebben zo meer te kiezen. Schoolbesturen en schoolleiders moeten dan wel ruimte gaan bieden voor het vervullen van deze rollen.

De professionele ontwikkeling van leraren kan binnen het onderwijs plaatsvinden door het vervullen van verschillende rollen, maar ook daarbuiten. Binnen het Ministerie van OCW werkt bijvoorbeeld een aantal leraar-ambtenaren: leraren die een paar dagen per week voor de klas staan en de rest van de week beleidsmedewerker zijn op het ministerie. In een groot aantal andere landen, zoals Singapore, Verenigd Koninkrijk, Australië, Canada en VS, wordt ook over loopbaanpaden voor leraren nagedacht.[17] Op de *International Summit on Teaching Profession* in Alberta in maart 2015, waar de Staatssecretaris aanwezig was, werd gesproken over *teacher leadership*. Dat gaat om de leraar die leiderschap toont in de uitoefening van zijn vak. De mate van leiderschap van leraren is van invloed op de mate van kwaliteitsverbetering in scholen.[18]

De dialoog over de verschillende professionele rollen van leraren geeft ook meer richting en kleur aan het HRM-beleid en stimuleert de ontwikkeling van loopbanen voor leraren. Wij willen deze dialoog faciliteren als onderdeel van onze breedtestrategie (zie hierna bij II).

Inschrijvingen in het lerarenregister

Uit het dashboard blijkt dat het aantal leraren dat zich inschrijft in het lerarenregister toeneemt. Er is wel begeleidende actie nodig om ervoor te zorgen dat alle leraren in 2017 in het register staan. Daartoe dient het wetsvoorstel over het lerarenregister dat op dit moment voor advies bij Raad van State ligt. Het wetsvoorstel wordt gedragen door de beroepsgroep. De beroepsgroep is inhoudelijk eigenaar van dit lerarenregister. Daarom trekken we nauw op met de Onderwijscoöperatie als vertegenwoordiger van de beroepsgroep, zowel bij het wetsontwerp als bij de implementatie van het register. De Onderwijscoöperatie richt een deelnemersvergadering in: leraren kunnen met elkaar, op basis van «one man one vote», de kwaliteitseisen voor het beroep opstellen. De Onderwijscoöperatie werkt ook aan het vergroten van de bekendheid van het register. We verwachten het wetsvoorstel rond de jaarwisseling aan uw Kamer aan te bieden. Het advies van de kritische vrienden over het register wordt hierin meegenomen.

---

[17] L. Elffers, *Versterking van de loopbaanladder van leraren: wat kunnen we leren van Singapore?* Universiteit Maastricht, juni 2015.

[18] M. Snoek, *Developing teacher leadership and its impact in schools*, Hogeschool van Amsterdam, 2014.

Een sterke beroepsgroep

Het afgelopen jaar is het LerarenOntwikkelFonds opgericht. Dit fonds geeft leraren in het po en vo meer ruimte om een sterke rol te spelen in onderwijsvernieuwing. In het mbo is er voor gekozen om via de Stichting Onderwijsarbeidsmarkt MBO gericht te investeren in de professionalisering van de onderwijsteams. Beide acties dragen bij aan de versterking van de cultuuromslag die is begonnen. De motie Ypma/ Straus heeft opgeroepen tot de oprichting van het LerarenOntwikkelFonds.[19] OCW heeft in samenwerking met de Onderwijscoöperatie en betrokken leraren het afgelopen jaar het fonds opgezet. Het doel is het bevorderen van vernieuwing en verbetering van de onderwijskwaliteit, kennisdeling en versterking van de professionalisering van leraren en de beroepsgroep als geheel. Leraren die ingeschreven staan in het lerarenregister kunnen een aanvraag indienen bij het fonds.[20] Het fonds keert geldbedragen tot maximaal € 75.000 uit voor de uitwerking van ideeën. De aanvragen worden beoordeeld door een jury van leraren. De beroepsgroep organiseert voor de indieners van de gehonoreerde initiatieven verplichte coaching, *peer learning* en kennisdeling.

II. Intensivering van de samenwerking

Uit het vorige hoofdstuk blijkt dat aan alle ambities uit de Lerarenagenda wordt gewerkt. Niet in alle gevallen leidt dit nog tot een verbetering van de cijfers en een brede toepassing in de praktijk. Dit gebeurt pas als ontwikkelingen die zijn ingezet door een aantal pioniers, worden overgenomen en gemeengoed zijn geworden. Zo zien we scholen en lerarenopleidingen met een ambitieuze leercultuur, waarin leren van elkaar vanzelfsprekend is. We zien echter nog geen brede toepassing van dergelijke praktijken. Dit kost ook tijd. Het realiseren van de ambities uit de Lerarenagenda vergt een cultuuromslag in het onderwijs. Dit was een terugkerend thema in de vele gesprekken die we hebben gevoerd en in de rondgang langs de lerarenopleidingen. Die omslag gaat over het creëren van een verbetercultuur waarin leren van elkaar de standaard is. Die omslag gaat ook over de wijze waarop leraren verantwoordelijkheid nemen en in positie worden gebracht om bij te dragen aan de school- en onderwijsontwikkeling.

We zeiden het al aan het begin van deze voortgangsrapportage: het realiseren van de ambities is alleen mogelijk met de inzet van alle betrokkenen. Er is sprake van wederzijdse beïnvloeding en gedeeld eigenaarschap: als leraren zich voorbereiden op het vervullen van meer specialistische functies, moet er in de praktijk tijd en ruimte zijn om met die specialismen ook echt wat te doen. Dat vraagt van scholen goed HRM-beleid en een open leer- en verbetercultuur. Lerarenopleidingen bereiden op hun beurt toekomstige docenten voor op het functioneren in een dergelijke cultuur. Door hen op te leiden voor verschillende specialistische functies maar ook door hen te leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen loopbaan (*teacher leadership*). En niet in de laatste plaats dienen lerarenopleidingen het goede voorbeeld te geven, door ook voor eigen docenten een leer- en verbetercultuur te creëren. Niet voor niets is één van de belangrijkste uitkomsten van de rondgang langs de lerarenopleidingen de brede consensus die bestaat over het belang van versterking van de samenwerking. Niet alleen tussen lerarenopleidingen en scholen, maar ook onderling.

[19] Kamerstuk 34 000 VIII, 32.
[20] Subsidieregeling LerarenOntwikkelFonds, Stcrt. 2015, nr. 33349.

Willen we de beweging – die onmiskenbaar in gang is gezet – groter maken, dan moet het gevoel van gedeeld eigenaarschap in de praktijk worden versterkt en moet er meer worden samengewerkt. Om die reden hebben we voor een aantal thema's aangekondigd de aanpak meer regionaal te willen vormgeven. Dit biedt de gelegenheid partners in de regio bij elkaar te brengen en beter aan te sluiten bij de lokale uitgangssituatie en de schoolpraktijk, behoeften en omstandigheden. Hierdoor zal men zich meer aangesproken voelen. Er kunnen onderling afspraken worden gemaakt over maatwerk en ieders bijdragen daaraan. Partners kunnen elkaar daarop aanspreken en elkaar scherp houden om het bereiken van het resultaat te bewaken. Voor de opleidingsscholen is een regionale aanpak al succesvol gebleken. Die breiden we dan ook uit. Voor programma's als Eerst de Klas en Onderwijstraineeship en het verhogen van het aantal masteropgeleiden en academici in het onderwijs, betekent een regionale aanpak een intensivering. Met onze bestuurlijke partners hebben we hier afspraken over gemaakt. Wij stimuleren ieder vanuit onze eigen rol de samenwerking tussen regionale partners (zie ook deel I).

Met onze bestuurlijke partners hebben we ook gesproken over andere manieren om samenwerking te versterken en de beweging te vergroten. We hebben de mogelijkheid van het ontwikkelen van een *fieldlab* besproken. *Fieldlabs* worden voor verschillende type vraagstukken ingezet. Een *fieldlab* kan bijvoorbeeld worden ingezet voor het oplossen van een probleem, maar ook voor het marktklaar maken van een innovatie of voor het in kaart brengen van belemmeringen voor het bereiken van een wenselijke situatie. Alle betrokkenen worden bij elkaar gebracht, zij maken gezamenlijk een analyse van het vraagstuk en brengen gezamenlijk oplossingen in beeld. De essentie van de aanpak met fieldlabs is dat betrokken partijen een concrete oplossing bedenken en in de praktijk met elkaar beproeven en al doende aanpassingen doen om de werking te optimaliseren. Indien experimenteerruimte nodig is om oplossingen te testen, kan dit worden geboden. *Fieldlabs* zijn succesvol gebleken in de zorg (Frieslab, Embedded Fieldlabs Gelderland) en in de Smart Industry (in kader van Actieagenda Smart Industry). Met onze bestuurlijke partners werken we de komende tijd het idee van een *fieldlab* uit voor thema's waar de brede toepassing nog uitblijft. Mogelijke thema's zijn het HRM-beleid en de versterking van de samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen.

Met de uitwerking van deze *fieldlabs* geven we uiting aan onze afspraak met bestuurlijke partners om onderling nog beter te gaan samenwerken. In dit kader hebben we ook afgesproken periodiek doorbraaksessies met onze bestuurlijke partners te houden. Doel hiervan is om met elkaar vast te stellen of alle inspanningen van de verantwoordelijken de beweging nu groter maken en de ambities daadwerkelijk dichterbij brengen of dat aanvullende of fundamenteel andere acties nodig zijn. Indien een thema extra aandacht verdient, bespreken we een aanpak. Daarbij spreken we af wie wat op welk moment levert en leggen we verantwoording af. Een thema dat hoog op de agenda staat is het professioneel perspectief voor leraren. Alle partners zijn het erover eens dat het ontwikkelen van een scherper beeld van het professioneel perspectief van leraren, een hefboom kan betekenen voor verschillende ambities van de Lerarenagenda. Het gaat daarbij niet om een keurslijf, er is ruimte voor verschillen tussen sectoren en instellingen. Een beter beeld draagt bij aan een beter imago van het beroep, waardoor meer studenten zullen kiezen voor een lerarenopleiding, het biedt opleidingen de kans zich duidelijker te profileren met specialisaties, het vergroot de loopbaanperspectieven van leraren en het geeft houvast voor een goed HRM-beleid. We willen het gesprek hierover daarom stimuleren en faciliteren. Van belang is dit gesprek ook te koppelen aan de landelijke dialoog over toekomstgericht

funderend onderwijs (#Onderwijs2032). De ontwikkelmogelijkheden van leraren en de vormgeving van de opleidingen worden immers mede bepaald door het programma op de scholen.

Het gesprek hierover moet niet alleen bestuurlijk worden gevoerd maar op alle niveaus tot in de klas. Alleen dan leidt het ook tot veranderingen in de praktijk. We zoeken daarom naar manieren om dit te faciliteren. Een mogelijkheid is het organiseren van een zogenoemde L1000. Via het G1000-platform selecteren we door loting 1.000 leraren die op één dag hun ideeën geven over het professioneel perspectief voor leraren en hoe zij daar gestalte aan willen geven. Ideeën die uit die bijeenkomst komen, worden zoveel mogelijk door henzelf opgepakt en uitgewerkt. Met onze bestuurlijke partners bespreken we de mogelijkheden van de voorstellen die landelijke ondersteuning vragen. De betrokken leraren kunnen op hun scholen en in hun netwerken hierdoor mededragers worden van de gewenste praktijkverandering.

Onze gezamenlijke inzet is door intensievere samenwerking op bestuurlijk niveau de samenwerking tussen partners in de regio te stimuleren. Van belang is dat discussies die nu nog teveel blijven steken op bestuurlijk niveau daadwerkelijk in de klas worden gevoerd. Alleen dan dragen deze discussies ook bij aan verandering van de praktijk.

III. Ten slotte

Samen met onze bestuurlijke partners delen we de zorgen over achterblijvende vorderingen en vieren we de geboekte successen. We hebben er vertrouwen in dat ieder zijn verantwoordelijkheid neemt en dat we vanuit de gedeelde ambitie om het onderwijs nog beter te maken, elkaar kunnen en durven aanspreken op te ondernemen acties. Alleen met ieders bijdrage krijgt de ingezette beweging meer massa. Wij hebben er vertrouwen in dat de nieuwe maatregelen helpen bij de verdere realisatie van de ambities van de Lerarenagenda. Wij blijven daarom samen optrekken met onze bestuurlijke partners, opleidingen, bestuurders, schoolleiders en leraren om te komen tot een situatie waarin de beste leraren voor de klas staan en leraren goed toegerust zijn voor hun taak. Zo werken we samen aan steeds beter onderwijs, dat onze leerlingen voorbereidt op de toekomst.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M. Bussemaker

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
S. Dekker